

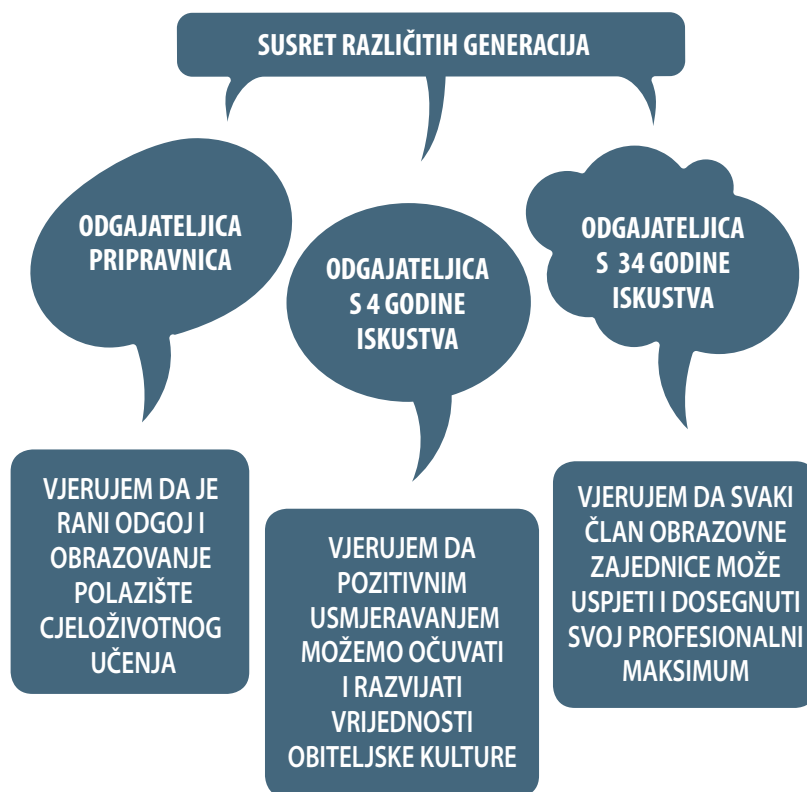
Susret generacija

**Rajka Jurčević,
Esmina Skopljak,**
odgajateljice,
Dječji vrtić Matulji,
Matulji

Lana Osojnak,
odgajateljica,
Dječji vrtić Vladimir
Nazor, Kastav

Svaku odgojno-obrazovnu ustanovu karakterizira određena kultura djelovanja i ponašanja na koju utječe niz elemenata. U tom kontekstu smjena generacija predstavlja bitan element koji mijenja uhodani način djelovanja dječjeg vrtića. Budući da osobne vrijednosti i vizije profesionalnog razvoja svake generacije predstavljaju izvor kreativne energije, važno je razmišljati o tome kako predstavnike različitih generacija zajedno uključiti u razvoj ustanove.

Istraživanja pokazuju da struktura učitelja/odgajatelja u Europi stari. Najveći broj je onih između 45.-64. godine života, a više od polovice mladih ne dobiva gotovo nikakvu potporu u prve tri godine rada. U tom kontekstu smjena generacija predstavlja bitan element koji mijenja uhodani način djelovanja dječjeg vrtića. Roldaou, prema Vujičić (2011.), navodi kako se u nove kompetencije europskih odgajatelja ubrajaju razvoj identiteta i demokratskog građanstva, jačanje jezičnih kompetencija, multikulturalizam i refleksija; stoga razvijanje ovih kompetencija potiče i promišljanje o predrasudama i stereotipima kojima je profesija izložena, osobito pri susretu različitih generacija. Kako svoju praksu temeljimo na vlastitim uvjerenjima o ljudskoj prirodi i procesu učenja, generacijski susret može biti velika prednost ukoliko smo spremni razvijati svoj profesionalni identitet u atmosferi demokratskih odnosa. To podrazumijeva aktivno sudjelovanje u procesu razmjene iskustva i znanja, sposobnost slušanja drugih, te dijeljenje zajedničke spremnosti pri pronalaženju najboljeg rješenja za stručna pitanja.



Primjeri vrijednosti odgajateljica različitih generacija

Zajednička su pitanja:

■ **TKO SAM JA?**

(sagledavanje sebe kao osobe i profesionalca)

■ **KOJE SU MOJE PROFESIONALNE POTREBE?**

(koje su moje jake i slabe strane te kako ih mogu razvijati i prevladavati)

■ **KOJI SU MI RESURSI POTREBNI I DOSTUPNI?**

(koje resurse mogu koristiti u vrtiću kako bih podržala odgojno-obrazovni proces rada).

Odgajateljska profesija izložena je različitim predrasudama i stereotipima koje susrećemo u svakodnevnoj praksi, a ovo su neke od poteškoća na koje nailazimo:

Smjernica odgajateljice pripravnice

Moja profesija je kompleksna i zahtjeva učenje koje traje cijelog života. Završetak studija označava samo novi početak.

Predrasude i stereotipi s kojima se može susresti odgajateljica pripravnica:

- Pripravnici su osobe bez iskustva te su time u nemogućnosti obavljati posao odgajatelja na adekvatan način.

- Pripravnički se staž svodi na 'odradivanje' posla.

- Nevažno je imaju li pripravnik i mentor dobru komunikaciju.

- Pripravnica nije zainteresirana.

- U odgojno-obrazovnoj skupini nije bitno teoretsko znanje: ne treba ga primijeniti.

- Neka se potrudite, a tko je nama pomogao?! (Kolektiv odgojno-obrazovne ustanove može pojedinca pokrenuti u pozitivnom ili negativnom smjeru.)

Njezina pitanja za promišljanje glase:

- Jesam li upoznata sa svojim pravima, dužnostima i profesionalnom etikom?

- Imam li dovoljno prilika za komunikaciju s mentorom?

- Ohrabruje li me se na način da se prepoznaju i moje jake strane?

- Je li refleksija u kojoj sudjelujem stručna rasprava vezana uz slijed odgojno-obrazovne prakse?

- Pruža li mi mentor kvalitetan model i prepoznaje li se moja posvećenost poslu?

Smjernica odgajateljice s 4 godine radnog iskustva

Želim naučiti više o radu s roditeljima i izgradnji partnerskih odnosa s obite-

ljima. Predrasude i stereotipi s kojima se može susresti odgajateljica s četiri godine radnog iskustva:

- Mlada odgajateljica djeluje prestrašeno.

- Roditelji su nezainteresirani za suradnju s mladom odgajateljicom.

- Roditelji nemaju dovoljno vremena – prezaposleni su.

- Roditelji nemaju dovoljno povjerenja u mladu odgajateljicu da bi joj povjerali obiteljske probleme te smatraju da mlada odgajateljica ne shvaća svoj posao dovoljno ozbiljno da bi bila diskretna, a ne može ni pomoći kad nema dovoljno znanja ni iskustva.

- Ukoliko nemaju vlastite djece, odgajatelji ne mogu kvalitetno brinuti o djeci.

- Roditelji smatraju da mladi odgajatelji nisu dovoljno kvalitetni.

Njezina pitanja za promišljanje glase:

- Postoji li plan akcije ili se radi 'po potrebi'?

- Uvažavaju li se potrebe roditelja vezano za individualne konzultacije?

- Jesu li roditelji upoznati s kurikulumom?

- Kako odgajateljica prezentira rad u grupi?

- Primjenjuje li se strategija refleksije pri osnaživanju odgajateljice?

- Uvažavaju li se obiteljske kulture?

Smjernica odgajateljice s 34 godine radnog iskustva

Imam jasno definirane standarde kvalitetne prakse i želim raditi na uspostavljanju vrijednosti kolektivnog profesionalizma.

Predrasude i stereotipi s kojima se može susresti odgajateljica s 34 godine radnog iskustva:

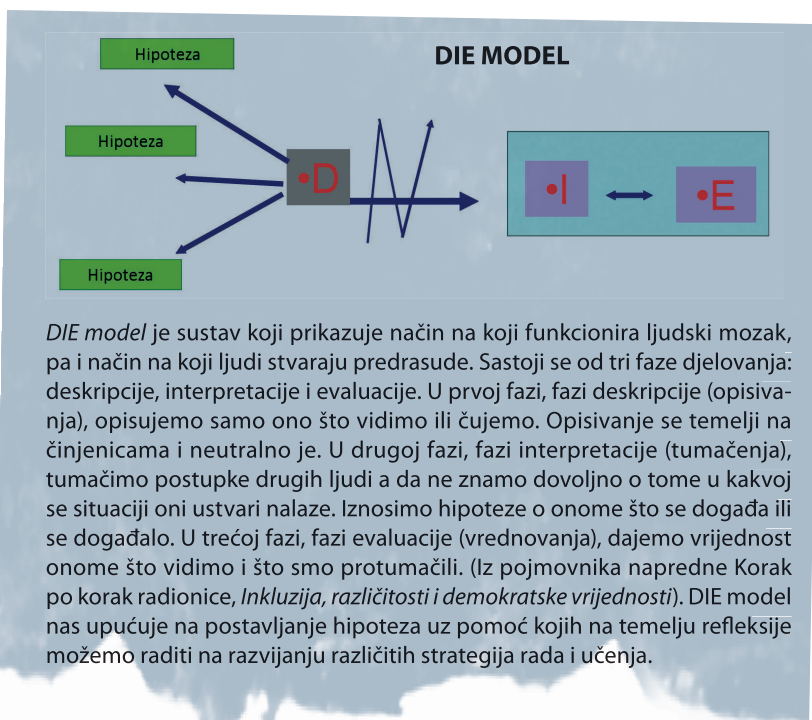
- Stariji odgajatelji koriste uvijek iste strategije poučavanja oslanjajući se isključivo na svoje iskustvo.

- Nije potrebno primjenjivati nova teorijska istraživanja, djeca su uvijek djeca.

- Stariji odgajatelji rade tek da im prođe dan i čekaju svoju mirovinu.

- Ovako mi to radimo godinama i čemu mijenjati praksu?

- Govoriti o različitostima znači po-



DIE model je sustav koji prikazuje način na koji funkcionira ljudski mozak, pa i način na koji ljudi stvaraju predrasude. Sastoji se od tri faze djelovanja: deskripcije, interpretacije i evaluacije. U prvoj fazi, fazi deskripcije (opisivanja), opisujemo samo ono što vidimo ili čujemo. Opisivanje se temelji na činjenicama i neutralno je. U drugoj fazi, fazi interpretacije (tumačenja), tumačimo postupke drugih ljudi a da ne znamo dovoljno o tome u kakvoj se situaciji oni ustvari nalaze. Iznosimo hipoteze o onome što se događa ili se događalo. U trećoj fazi, fazi evaluacije (vrednovanja), dajemo vrijednost onome što vidimo i što smo protumačili. (Iz pojmovnika napredne Korak po korak radionice, *Inkluzija, različitosti i demokratske vrijednosti*). DIE model nas upućuje na postavljanje hipoteza uz pomoć kojih na temelju refleksije možemo raditi na razvijanju različitih strategija rada i učenja.

jačavati traume, neka to čini netko drugi.

- Reflektirati o odgojno-obrazovnom radu znači stvarati loše odnose u kolektivu.
- Čemu govoriti o važnosti predškolskog odgoja kad ionako svi misle da je to samo igra: 'kao da ste u vrtiću'.

Njezina pitanja za promišljanje glase:

- Raspravlja li se unutar zajednice koja uči o novijim strategijama poučavanja?
- Raspravlja li se o kolektivnom kodu i planiraju li se akcije za promjenu?
- Jesu li dostupni alati za samoprocjenu?
- Dobivaju li odgajateljice povratnu informaciju o kvaliteti svoje prakse?
- Postoje li mogućnosti uključivanja u akcije lokalne zajednice gdje se govori o važnosti profesije?
- Je li kvalitetna praksa prepoznata i je li stimulirana i nagrađena?

U svakodnevnom radu, kad nemamo dovoljno informacija o ljudima i njihovim profesionalnim kompetencijama, događa se da koristimo vlastite interpretacije i vrednovanja, što utječe na nastanak predrasuda. Ukoliko pak generaliziramo i ova vrednovanja primijenimo na grupe, stvaramo stereotipe. Tako su, na primjer, u našem susretu generacija vrlo upadljivi neki slojevi profesionalnog identiteta, poput ra-

zine radnog iskustva, no zanemarimo li ostale slojeve identiteta, stvaramo osnovu za predrasude, a time si uskraćujemo mogućnosti suradničkog učenja. Primjena inkluzivnog mišljenja kroz DIE model pruža nam nove mogućnosti djelovanja.

Postavljanje hipoteza i dodatnih pitanja za promišljanje pokrenulo nas je na akciju. Uočili smo da su nam, bez obzira na našu različitost i stupanj

TIMSKI RAD, MENTORIRANJE, POZITIVNA PROFESIONALNA KULTURA



AKCIJSKA ISTRAŽIVANJA,
ZAJEDNIČKO PLANIRANJE,
HOSPITACIJE, UMREŽENOST

ALAT ZA SAMOPROCJENU,
REFLEKSIJA

profesionalnih kompetencija, potrebni isti sustavi podrške. Ovo promišljanje nam daje novu zajedničku snagu. Vjerujemo kako budućnost nosi novo razumijevanje, nove zahtjeve i potrebu za novim znanjima i vještinama, i da susret različitih generacija može predstavljati poticaj za suradničko učenje svih sudionika procesa. Peeters (2008.) navodi kako je ključno da svaka odgajateljica značajno pridonosi procesu profesionalizacije pedagoške struke, no taj proces ne treba svesti na odgovornost pojedinih odgajatelja, već mora biti viđen kao društvena praksa koja je posljedica interakcije između društvenih promjena, zakonskih mjera, novih znanstvenih spoznaja, te istraživača, djelatnika, članova obitelji i djece u kompetentnom sustavu.

Izvori:

1. Tankersley, D. i suradnici: *Teorija u praksi*, priručnik za profesionalni razvoj odgajatelja, Pučko otvoreno učilište Korak po korak, Zagreb, 2012.
2. Vujičić, L.: *Istraživanje kulture odgojno-obrazovne ustanove*, Sveučilište u Rijeci, Mali profesor, Zagreb, 2011.
3. *Obrazovanje za društvenu pravdu: način izgradnje otvorenog društva*, Priručnik za trening odraslih, svibanj 2005. (interni materijal s edukacije 'Živjeti različitosti' Pučkog otvorenog učilišta *Korak po korak*)



Iako različitog stupnja profesionalnih kompetencija odgajateljima su potrebni isti sustavi podrške